



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

www.humak.fi





HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Pienryhmätoiminta ja sen kehittäminen erityis-
koulutus -ja päivätoimintayksikössä**

www.humak.fi





HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Viivi Närhi

www.humak.fi





HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ko. (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 05 / 2018

www.humak.fi



HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Viivi Närhi	Sivumäärä 37 ja 1 liitesivua
Työn nimi Pienryhmätoiminta ja sen kehittäminen erityiskoulutus – ja päivätoimintayksikössä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Tero Lämsä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Tuki- ja osaamiskeskus Eskoo, Seinäjoki	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössäni perehdyn pienryhmädynamiikkaan, sen haasteisiin, tuloksiin, sekä kehitysideoihin. Toteutin opinnäytteeni kvalitatiivisenä tutkimuksena, jossa käytän tutkimusmenetelminä tutkittavien kohderyhmien haastatteluja, sekä tutkittavien kohderyhmien käytännön havainnointia. Työn tilaajana toimi Seinäjoen erityiskasvatus ja päivätoimintayksikkö Kaarisilta, joka kuuluu Etelä-Pohjanmaan Tuki- ja osaamiskeskus Eskooseen.</p> <p>Pääsin havainnoimaan ja saamaan vastauksia kysymyksiini; Miten ryhmän koko vaikuttaa ohjaajan rooliin, mitä kommunikaatiomenetelmiä Kaarisilta käyttää, miten kommunikaatiomenetelmät vaikuttavat tuloksellisuuteen, pienryhmän hyödyt, haasteet, mitä jos ryhmä olisi suurempi, kuinka paljon yksilöohjausta käytetään ryhmän sisäisesti, vaikuttaako yksilöohjauksen käyttö tuloksellisuuteen, riittävätkö resurssit suhteessa ohjaajamäärä ja ryhmäkoko, työryhmän toimivuuteen vaikuttavat tekijät, sekä toiminnan ja toimivuuden kehittämisideat. Tämän kaltaisin kysymyksin lähestyin henkilökuntaa.</p> <p>Tavoitteenani oli myös saada vastauksia asiakkailta, joita lähestyin kysymyksin tyytyväisyydestä ryhmäkokoon, onko ryhmä liian pieni, sopiva, vai liian suuri, kokeeko asiakas ryhmädynamiikan hyväksi ja toimivaksi vai olisiko siinä parantamisen varaa, onko asiakas saanut ystäviä ryhmän sisällä, asiakkaan kehittämisideoita yhteishengen parantamiseksi, kokeeko asiakas antamansa panoksen ryhmässä tärkeäksi ja saako hän äänensä kuuluville, miten asiakas ajattelee ryhmän toimivuuden muuttuvan, mikäli ryhmäkoko olisi suurempi tai pienempi, sekä miten asiakas näkee ja kokee oman itsensä vaikuttavan ryhmän yhteishenkeen.</p>	
Asiasanat pienryhmät, ryhmädynamiikka, kehitysvammaisuus, erityispedagogiikka, ohjaus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Viivi Närhi	Number of Pages 37 and 1 affixpage
Title Smallgroup action and developing of smallgroups at special pedagogics- and dayactivecenter	
Supervisor(s) Tero Lämsä	
Subscriber and/or Mentor Support and Competence Center Eskoo, Seinäjoki	
Abstract In my Bachelor's Thesis I get acquainted with small group dynamics and I study its challenges, results and areas of development. I did my thesis as a qualitative research using interviews and practical observation. The work was commissioned by Seinäjoki Special Education and Day Care Unit Kaarisilta, which is part of the Southern Ostrobothnia Support and Competence Center Eskoo. I got a chance to observe a small group and get answers to my questions: How the group's size affects the role of the supervisor? What methods of communication Kaarisilta uses? How the communication methods affect the performance? What are the benefits of a small group? What are the challenges if the group is larger? How much individualization is used within the group? Which factors affect performance and what are the possible ideas for developing the activities and functionality? I approached the staff with the aforementioned questions. My objective was also to get answers from customers to the following questions: Are they satisfied with the group size, and whether the group is too small, appropriate or too large? Do the customers feel that the group dynamics are good and well functioning or should the group dynamics be improved? Does the customer have friends within the group? Are the customers producing development ideas to improve the team spirit? Do the customers feel that their own input to improve the group dynamics is important, and do they feel that their voice is heard? How the customer experiences the functionality of the team, and whether it will it change, if the group size is bigger or smaller? How the customer sees and feels about his/her own influence and impact to the collective spirit of the group?	
Keywords special groups, group dynamics, intellectual disability, special pedagogy, direction	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TILAAJA JA KESKEISET KÄSITTEET	6
2.1 Käsitteitä	6
2.2 Työn tilaaja	7
2.3 Pienryhmätoiminta	9
3 TUTKIMUSKYSYMYKSET	11
3.1 Tutkimusmenetelmä	11
3.2 Tutkimuksen toteuttaminen	12
4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	12
4.1 Pienryhmätoiminnan resurssit ja toimintamenetelmät	14
4.2 Kysyntä ja siihen vastaaminen	15
4.3 Kehityksellisyys	17
4.4 Osana yhteiskuntaa	19
5 TULOKSET	21
5.1 Tutkimuksen validius ja reliaabelius	21
5.2 Asiakkaan havainnoiteja	22
5.3 Työntekijöiden havainnoiteja	24
5.4 Haasteet ja niihin vastaaminen	28
5.5 Havainnoinnin tulokset	30
6 POHDINTA	31
6.1 Yhteenveto haastatteluista ja oma arvio	32
LÄHTEET	36
LIITTEET	38

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tavoitteena on perehtyä Seinäjoella sijaitsevan erityiskasvatus- ja päivätoimintayksikön pienryhmätoimintaan, sen ryhmien sisäiseen dynamiikkaan, ryhmien haasteisiin, toiminnan tuloksiin, sekä kehitysideoihin. Sain vastauksia kysymyksiini henkilökunnalta ja asiakkailta tutustumiskäynneilläni. Pääsin myös haastattelujen lisäksi havainnoimaan yksikön toimintaa käytännössä.

Lähdin hakemaan vastauksia seuraavanlaisten kysymysten pohjalta; Miten ryhmän koko vaikuttaa ohjaajan rooliin? Mitä kommunikaatiomenetelmiä Kaarisilta käyttää? Miten kommunikaatiomenetelmät vaikuttavat heidän mielestään tuloksellisuuteen? Miten he kokevat pienryhmän hyödyt käytännössä? Nouseeko heille esiin pienryhmien mukanaan tuomia haasteita? Mitä jos ryhmä olisi suurempi? Kuinka paljon yksilöohjausta käytetään ryhmän sisäisesti? Vaikuttaako yksilöohjauksen käyttö tuloksellisuuteen? Entä riittävätkö resurssit suhteessa ohjaajamäärä ja ryhmäkoko? Työryhmän toimivuuteen vaikuttavat tekijät? Sekä toiminnan ja toimivuuden kehittämisideat? Tämän kaltaisin kysymyksin lähestyin henkilökuntaa.

Tavoitteenani oli myös saada vastauksia asiakkailta, joita lähestyin kysymyksin tyytyväisyydestä ryhmäkokoon; Kokeeko asiakas ryhmän koon kenties liian pieneksi, sopivaksi, vai liian suureksi? Kokeeko asiakas ryhmädynamiikan hyväksi ja toimivaksi vai olisiko siinä ehkäpä parantamisen varaa? Onko asiakas saanut ystäviä ryhmän sisällä? Asiakkaan kehittämisideoita yhteishengen parantamiseksi? Kokeeko asiakas antamansa panoksen ryhmässä tärkeäksi ja saako hän äänensä kuuluville? Miten asiakas ajattelee ryhmän toimivuuden muuttuvan, mikäli ryhmäkoko olisi suurempi tai pienempi, sekä miten asiakas näkee ja kokee oman itsensä vaikuttavan ryhmän yhteishenkeen?

Tavoitteeni oli lähteä ottamaan selvää, miksi ryhmien koot ovat tietyn kokoiset ja lähdin hakemaan vastauksia sille, miksi ne eivät voi olla esimerkiksi huomattavasti suurempia. Tämä kysymys on noussut pinnalle, kun ryhmät täyttyvät ja oma lapsi jää jonoittamaan paikkaa. Toivon, että pystyn antaa vastauksia työni lukijalle siitä, miksi

ryhmien kokoja ei muuteta reilusti suuremmiksi, vaikka lain edessä kehitysvammaisten ryhmätoiminnalle ei ole esitetty samankaltaisia rajoituksia, kun vaikka päiväkodeissa, joissa on annettu tietty määrä lapsia aina yhtä ohjaajaa kohden.

Työni tavoitteena on myös ennen kaikkea kuulla asianomaisia ja selvittää heidän tyytyväisyyttään toiminnan tämänhetkisyydestä ja antaa mahdollisuus heille vaikuttaa tulevaan.

2 TILAAJA JA KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Käsitteitä

Kehitysvammaisuus- Kehitysvammaisuus on usein konkretisoitu vaikeudeksi oppia ja ymmärtää uusia asioita. Britaniassa kehitysvammaisuudesta jopa käytetään oppimisvammaisuuden käsitettä (learning disability) niin tieteessä ja tutkimuksessa, hyvinvointipalveluissa kuin yleisessä kielenkäytössäkin. Siellä julkisen terveydenhuollon verkkopalvelu määrittelee oppimisvammaisuuden vaikeudeksi ymmärtää uutta ja monimutkaista tietoa, oppia uusia taitoja ja selviytyä elämässä omatoimisesti (NHS 2016). (Seppälä, 2017, 89).

Kehitysvammaiset ovat merkillinen joukko. Mikään myy väestöryhmä ei ole kokenut vastaavanlaista kaikenkattavaa asennemuutosta: tulla ei-toivotusta, syrjityistä, pilkattuista, pelätyistä ja jopa vainotuista ihmisistä täysivaltaisiksi ja arvostetuiksi kansalaisiksi, joiden oikeudet hyvään elämään laki turvaa. Tämän parempaa osoitusta ihmisyyden ja hyvinvoinnin voittokulusta ei maassamme ole. (Karl Grunewald 2008, Suom. Heikki Seppälä). Vammaisuuteen liittyvien ilmiöiden kokonaisvaltainen ymmärtäminen edellyttää varsin monitieteisiä ja monen eri tieteenalan teorioihin perustuvia lähestymistapoja. (Ladonlahti 2011, 18).

Pienryhmätoiminta- Ryhmän koon on todettu vaikuttavan ryhmäkäyttäytymiseen yleensä ja sen yksittäisiin puoliin monin tavoin. Tutkimusten mukaan pienimmät, 3-8-jäseniset ryhmät, saavat tehtävänsä suoritettua loppuun nopeammin kuin suuremmat ryhmät, joissa jäseniä on 12 tai enemmän (Shaw 1981). (Pennington, 2005, 79).

Erityispedagogiikka- Suomalaiset kasvatustieteet kattavat laajasti koko elämänkaaren kouluikää edeltävästä ajasta koulu- ja opiskeluajan kautta aikuisuuteen. Erityispedagogiikan tehtäväksi muodostuu näin ollen tässä elämänkaaren kattavassa kehityksessä ilmenevien poikkeavuuksien tunnistaminen ja niihin reagoiminen. (Ladonlahti, Pirttimaa 2011, 7). Suomalaisen erityispedagogiikan juuret itsenäisenä tieteenalana ulottuvat vuoteen 1948, jolloin Jyväskylän Kasvatusopilliseen korkeakouluun perustettiin ensimmäinen erityispedagogiikan oppituoli. (Ladonlahti, Pirttimaa 2011, 11).

Ryhmädynamiikka- Ryhmän keskeinen toimivuus, mutta myös toimimattomuus. Ryhmän jäsenten yhteishengen synonyymi.

Kvalitatiivinen tutkimus- Lähtökohtana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 157).

2.2 Työn tilaaja

Minulle päätös siitä ketä kysyn opinnäytetyöni tilaajaksi, oli melko helppo, syystä että kun aloitin vuosia sitten työn henkilökohtaisena avustajana ja koulunkäynnin avustajana useille eri avuntarvitsijoille, pääsin sitä kautta jo hieman perehtymään Eskooseen. Minulle jäi jo tuolloin hyvä kuva toimijasta, ja hieman sellainen ajatus, että haluaisin vielä tutustua laitokseen paremmin. Onnekseni Yhteisöpedagogikoulutus sopi hyvin kyseisen toimijan kanssa ja pääsin nyt sitten vuosien jälkeen käsiksi juuri niihin asioihin, joihin olisin halunnut jo vuosia sitten paneutua. Nyt vain koen koulutukseni kautta saaneeni tähän paremmat- ja tarvittavat eväät, tietää miten ja miksi toteuttaa tutkimus.

Eskoo Seinäjoki

Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä on sosiaalihuollon erityispalvelujen osaaja, kehittäjä ja palvelujen tuottaja, jonka toiminnassa korostuvat kokonaisvaltaiset vammaispalvelut. Eskoo tarjoaa kehitysvammaisten erityishuollon lisäksi mm. vammaispalvelulain mukaisia tulkkipalveluja, lastensuojelulain mukaisia laitospalveluja sekä vammaisalan täydennyskoulutusta. Vammaisten erityishuollon tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista, edistää hänen itsenäistä toimeentuloaan ja sopeutumistaan yhteiskuntaan sekä turvata hänen tarvitsemansa hoito ja muu huolenpito. Eskoo uskoo, että jokaisella on oikeus kasvuun ja hyvään elämään. Siksi Eskoo haluaa tukea asiakkaan oman elämän hallintaa, auttaa arkielämän tehtävissä ja kannustaa osallistumaan yhteiskunnan toimintaan. (www.eskoo.fi).

Eskoon erityiskoulutus ja päivätoimintayksikkö Kaarisilta

Kaarisillan asiakkaat ovat kehitysvammaisia nuoria ja aikuisia. Kaarisilta laatii yksilölliset suunnitelmat asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa juuri hänen haasteisiinsa vastaten. Kaarisillassa on mahdollista päästä toteuttamaan itseään aina taiteesta pyörän korjaukseen ja kaikkea siltä väliltä.

Erityiskoulutukseen voivat hakea peruskoulunsa päättäneet nuoret ja nuoret aikuiset. Asiakkaat opiskelevat sekä vahvistavat ja kehittävät omia tietojaan ja taitojaan. Koulutus kestää 1-3 vuotta. Kaarisillan tarjoamia koulutuksia: Elämänhallinta ja aikuisuuteen kasvaminen, terveystieto, kotiaskareet, asiointi, rahankäyttö, motoriset taidot ja liikkuminen, ulkoilu, liikunta, työtaidot, atk- ja mediataidot, työpajatoiminta, liikunta, taideaineet, kulttuuri, musiikki, kädentaidot, vuorovaikutus, sosiaaliset taidot, elämä yhteisön ja yhteiskunnan jäsenenä, tiedolliset valmiudet, luku- ja kirjoitustaito, matematiikka.

Oppimisen taidot ovat yhä tärkeämpiä, sillä kukaan ei pysty hallitsemaan jatkuvasti ja eksponentiaalisesti kasvavaa tiedon määrää. Yhteiskuntaan sopeutumisen keskeinen haaste onkin oppia oppimaan sekä säilyttää oppimiskykynsä ja kehittää sitä koko elinajan. (Repo-Kaarento, 2007, 26.) Oppiminen on tiedollista ja taidollista – sekä

emotionaalista. Uuden oppiminen houkuttelee ja kiehtoo mutta saattaa myös pelottaa tai ahdistaa. Hyvässä oppimisympäristössä erilaiset tunteet sallitaan. Parhaimmillaan oppiminen aktivoi myönteisiä tunteita, kuten iloa, ylpeyttä, innostusta, hyväksymistä ja arvostusta. (Repo-Kaarento, 2007, 52.)

2.3 Pienryhmätoiminta

Eskoo käyttää pääasiallisesti pieniä ryhmäkokoja toiminnan toteutuksessa. Pienet ryhmäkoot antavat enemmän mahdollisuuksia asiakkaan keskittymiselle, saaneensa tiedon sisäistämiseksi, sekä ryhmätoiminnan toteutuminen kokonaisuudessaan vaatii täsmennetympää ohjausta, joka toivoo ja odottaa ryhmän koon olevan sille mieluisa. Toimivan ryhmän kokoa miettiessä pohditaan aina ensin ryhmän tehtävää ja tavoitteita. Pienryhmäksi lasketaan siis 2-12 hengen joukko. Henkilöiden vuorovaikutussuhteita on jo 9:n hengen joukko. Henkilöiden vuorovaikutussuhteiden määrä kasvaa nopeasti jäsenten määrän kasvaessa. Jos se kolmen hengen kesken on 5, niin viiden jo 89 (J. Löngvist 2003.) Mitä suuremmaksi ihmissuhteiden määrä nousee, sitä enemmän tapahtuu ryhmän jakautumista osaryhmiin. Jos tehtävä vaatii kaikkien aktiivista osallistumista keskusteluun ja toimintaan, on huolehdittava, että se on mahdollista osallistujamäärän suhteen. Pienryhmä on dynamiikaltaan selvästi erilainen kuin suurryhmä. Ehkä kuvaavinta on pienryhmän nopea yhteen liittyminen, ”solukalvon” muodostuminen ryhmän ympärille. (Raina 2012, 44.)

Ryhmällä on jokin tavoite, jota varten se on olemassa. Tavoitteeseensa päästäkseen tai sitä lähestyäkseen ryhmä ottaa toteuttaakseen tehtäviä. Kuvaamassamme ryhmätoiminnassa tavoitteet ovat elämänhallinnan kokemiseen liittyviä ja tehtävät tietojen ja taitojen oppimiseen liittyviä. Kun ryhmä pyrkii toteuttamaan tehtävänsä mahdollisimman joustavasti ja hyvin, sen sanotaan toimivan perustehtävänsä suuntaisesti ja olevan työryhmä. (Kivelä, Lempinen 2009, 37). Parhaillaan oppimistilannetta voidaan kuvata työryhmän omaisena toimintana, jolloin jokainen ryhmässä on saavuttanut toivotun tavoitteen siitä, että on onnistunut jossain tekemässään siten, että jaksaa toteuttaa annettua tehtävää ja huomaamattaan jo siten kantaa korttaan yhteiseen kekkoon. Se jo on suuri palvelus muulle ryhmälle, jos pystyy antaa muille työrauhan. Mutta siihen

lisäksi vielä se, että jos toiminnan toteuttaja on saavuttanut tilan, jossa onnistuu työstämään annettua tehtävää tulokseellisesti, tai edes hieman sinnepäin, on kyseessä jo todellinen työryhmä, jonka jokainen osallinen on oman elämänsä sankaruuden lisäksi myös tiimin yksi sankareista.

Aina kuitenkin ei syystä tai toisesta ole mahdollista säilyttää työkeskeistä toimivuus-tilaa, joten tulee ymmärtää, että jokainen ohjaustilanne ei aina ole toivottua, ja siksi tuleekin ohjaajana olla valmiina vastaamaan myös haasteisiin.

Työryhmä- ja mahdolliset ryhmätoiminnassa esiintyvät vastarintatilat ovat dynaamisia. Ryhmä voi toimia tehtäviensä ääressä ongelmitta, vaihdella vastustuksesta työtilaan ja takaisin tai jäädä pahimmillaan jumiin jatkuvaan vastarintaan. Vastarinta voi näkyä riippuvuutena, aktiivisena vastaanhangotteluna, tehtävien välttelynä, ihmissuhteilla pelaamisena tai viihtyvyyden ja ristiriidattomuuden korostettuna hakemisena. Vastarinnan syntymistä ja vallalla oloa edistää ryhmän tavoitteista vallitseva epäselvyys, epämääräinen tai toimimaton ohjaajuus, työnjaon epäselvyydet, ajoista ja muista raameista lipsuminen, vapauden ja vastuun hämartyminen, vaikeaselkoiset toimintatavat, sekä taitojen puutteellisuus suhteessa tehtävään. Vastarinta kohdistuu usein ohjaajaan tai sen ainakin annetaan ja kuulua hänelle. Tämä johtuu ryhmän dynamiikasta eikä aina ohjaajan ominaisuuksista. Omalla toiminnallaan tai toimimattomuudellaan ohjaaja voi kuitenkin olla tahtomattaankin tukemassa vastarinta-asetelman syntymistä tai jatkumista. Ohjaajalla on vastuu vastarintaliikkeen käsittelystä, takaisin työskentelytilaan suuntautumisesta ja perustehtävän äärellä pysymisen mahdollistamisesta. (Kivelä, Lempinen 2009, 37-38).

Ryhmän koon on todettu vaikuttavan ryhmäkäyttäytymiseen yleensä ja sen yksittäisiin puoliin monin tavoin. Tutkimusten mukaan pienimmät, 3-8- jäseniset ryhmät, saavat tehtävänsä suoritettua loppuun nopeammin kuin suuremmat ryhmät, joissa jäseniä on 12 tai enemmän (Shaw 1981). (Pennington, 2005, 79).

3 TUTKIMUSKYSYMYKSET

3.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessani päädyin laadulliseen, eli kvalitatiiviseen tutkimukseen. Opinnäytetyöni on tutkimuksellinen opinnäytetyö. Lähtökohtana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 157.) Mielestäni tämä oli oikea tutkimusmenetelmä tutkittavaa kohtaan, kun halusin mahdollisimman kokonaisvaltaisesti saada selville asioita ja toivoin mahdollisimman rehellisiä ja paljon antavia vastauksia haastatteluja toteuttaessani.

Päätin valita sopivaksi tutkimusmenetelmäksi haastattelumenetelmän, ja oman havainnoinnin. Haastattelu on siinä suhteessa ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa (Hirsjärvi ym. 2008, 199.) Haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä, samoin on enemmän mahdollisuuksia tulkita vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2008, 200.) Laadullisen tutkimuksen ideana on löytää aineistosta jotakin uutta ja ennen havaitsematonta, uusia jäsennyksiä ja uusia merkityksiä, ennen kuvailemattomia tapoja ymmärtää ympäröivää inhimillistä todellisuutta (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010). (Kahelin 2017, 12).

Olen tutkimuksen kannalta kovin tyytyväinen siihen, että olen tutkimuksen toteuttajana talon ulkopuolinen jäsen, ikään kuin lintuperspektiivistä lähestyvä, joten uskon sen laskevan jännitteitä haastattelijan ja vastaavan välillä ja ehkä mahdollisesti antavan ehkä jopa rehellisempiä haastatteluvastauksia, kun haastatteluun vastaavan ei tarvitse ajatella minun vaikuttavan vastauksiin talon sisällä sen kummemmin. Anonyyminä vastaaminen on varmasti toinen asia, joka luo haastattelijan ja vastaavan välille ehkä jopa avoimemman keskustelutuokion. Haastattelin jokaista haastateltavaa kahden kesken haastatteluille rauhoitetussa tilassa.

3.2 Tutkimuksen toteuttaminen

Jututin Kuntaryhmän johtajaa, jonka perusteella laadin haastattelukysymykset. Sain selville siihen, että mitä tutkitaan ja miksi tutkitaan. Mihin he tarvitsevat lisätutkimusta ja vastaavatko kouluni odotukset opinnäytetyöltä tilaajan tarjoamaa tutkintakenttää kohtaan? Olin yhteydessä ohjaavaan opettajaani, joka totesi tutkimuskohteeni hyväksi ja niin lähti tutkimus käyntiin.

Lähetin haastattelukysymykset etukäteen Kaarisillalle, joten he ehtivät ensin työryhmänä paneutua niihin. Haastattelin neljää Kaarisillan työntekijää ja kolmea Kaarisillan asiakasta päivinä, joina toteutin havainnointi- tutustumiskäyntejä taloon. Havainnointi tutkimusmenetelmänä oli yhdessä haastattelujen kanssa mielestäni toimiva yhtenäisyys.

”Havainnot kohdistuvat ihmisten toimintaan ja käyttäytymiseen, kuten esimerkiksi siihen, miten tutkittavaa ilmiötä käytetään tai miten ihmiset toimivat ilmiöön liittyvissä vuorovaikutustilanteissa. Havainnointia voidaan tehdä sekä ihmisten verbaalista että non-verbaalista ilmaisusta. Havainnot tekee tutkija, jonka on pystyttävä erottamaan omat havaintonsa siitä, miten muut ihmiset kuvailevat tai kertovat omista havainnoistaan. Havainnot voidaan dokumentoida monin tavoin, esimerkiksi tekemällä muistiinpanoja, valokuvaamalla, äänittämällä tai videoimalla.” (Koppa.fi).

4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Kehitysvammaisuutta on pidetty viime vuosikymmeniin asti ensisijaisesti lääketieteellisenä ongelmana ja siitä on puhuttu vammadiagnoosien ja poikkeavuuden kielellä. Lääketieteellisen ajattelutavan taustalla on kaksi periaatetta, *ongelmaorientoituneisuus* (ns. vajavuusperiaate) ja pyrkimys *yksiongelmaisuuuteen*. periaatteiden mukaan

ongelmana olevan vian tai vamman aiheuttama haitta on minimoitavissa hoidolla ja kuntoutuksella, toisin sanoen mahdollisimman pätevällä erikoisosaamisella, jota sektoritunut palvelujärjestelmä tarjoaa. (Ikonen, Virtanen 2007, 220-221). Uskon, että jokainen vammaisen tiedostaa kehitysvammansa edes jollain tasolla. Se usein näkyy ajoittaisena epävarmuutena. Se saattaa esiintyä myös täysin vastakkaisena tunnereaktiona, kuten suuttumuksen tunteena tai surun tunteena. Siksi kehitysvammaisryhmän ohjaajan tuleekin ottaa huomioon ymmärtäväisen asenteen lisäksi moniosiaan pakista myös hieman auktoriteettiä, jolla saa tilanteen tarvittaessa rauhoitettua. Koska toiminta yleensä jatkuu vasta kun tilanne on rauhoittunut, sillä opetetaan myös asiakkaille sitä protokollaa, että riehuma ei saa tahtoaan läpi, vaan asiat voi ja kuuluu hoitaa fiksusti, silloin päästään parhaimpaan lopputulokseen. On kuitenkin tärkeää, että tunnekuohua läpikäyvä saa purkaa tunteitaan, koska ne ovat osa elämää ja osa tilanteita, joita eteen tulee. Ehdoton tunteiden näytön kieltäminenään ei ole oikea tapa antaa kasvun tukea. Tietty tilannetajuisuus on oltava mukana, kun lähdetään miettimään miten mikäkin tilanne tulee hoitaa. Tässäkin tulemme siihen, että mikäli ryhmä koko kasvaisi mahdottoman suureksi, olisi työntekijän hankala ehtiä auttamaan ja selvittämään mahdollisia ongelmatilanteita.

Ryhmän suuruutta määriteltessä tulisi pitää mielessä ryhmäläisten erityispiirteet sekä suurryhmän ilmiöt. Suuressa ryhmässä yksilön esiin tuleminen on vaikeampaa kuin pienryhmässä. Mikäli nuorella on kielellisiä erityisvaikeuksia tai muita vaikeuksia itsensä ilmaisemisessa, voi itsenäinen roolinotto ja osallistuminen suurryhmässä olla lähes mahdotonta. Pienessä ryhmässä ohjaajalla on paremmat mahdollisuudet kohdata ryhmän jokainen yksilö erikseen ja huomioida hänen erityistarpeensa. (Kivelä, Lempinen 2009, 33). Yhteisöt koostuvat yleensä useammista pienryhmistä, joko luonnollisista tai tietoisesti rakennetuista. Työyhteisöissä on yleensä molempia. Pienryhmän dynamiikka eroaa suuresta. Tämä on otettava huomioon, kun halutaan tietoisesti rakentaa toimivaa yhteisöä, oli se sitten työyhteisö tai koululuokka. (Raina, Haapaniemi 2007, 35). Pienryhmien sisäisestikin saattaa ilmetä ongelmallisuutta, joten aina pieni ryhmäkokokaan ei takaa rauhaa, rakkautta ja onnellisuutta. Työryhmän on hyvä miettiä yhdessä ryhmien kokoonpanoja ja ratkaisumalleja, kun he tuntevat asiakkaansa. Aina kannattaa hyödyntää strategioita ryhmien sisäisesti, mikäli se vain on mahdollista. Kun henkilökunta on suunnitellut ryhmätapaamiset mahdollisimman

hyvin, on se jo puoli voittoa, koska yllättävän paljon pystytään konfliktitilanteita välttää, kun ei laita vaikka esimerkiksi kahta keskenään toimeentulematonta asiakasta samaan ryhmään, jos on tarjolla mahdollisuus jaotella heidät eri ryhmiin. Karrikoitu esimerkki vaikka sellaisesta tilanteesta, jos kahta henkilöä ei sovitteluista huolimatta saa sopuun saman ryhmän sisällä ja heidän toimintansa syö jatkuvasti aikaa muulta ryhmältä.

Normalisaation ja integraation ihanteet ovat olleet kehitysvammaishuollossa vallalla jo kohta kolme vuosikymmentä. On tunnustettu kehitysvammaisten oikeus elää muiden ihmisten joukossa elämää, jossa *”tehdään kehitysvammaiselle mahdolliseksi saavuttaa sellaiset jokapäiväisen elämän mallit ja olosuhteet, jotka ovat niin lähellä kuin mahdollista yhteiskunnan enemmistön normeja ja malleja”*, kuten ruotsalaisen Bengt Nirjen klassisessa määritelmässä 70-luvulla todetaan. (Ikonen, Virtanen 2007, 219). Tämä on ehkä se iloinen kappale, joka tulee konfliktiasian jälkeen. On iloista huomata, että sen eteen todella tehdään töitä, että kehitysvammaisenkin voi elää mahdollisimman normaalia elämää, saaden siihen tarvitsemansa tuen yhteiskunnalta. Iloinen teoreettinen fakta, joka on hyvä pitää mielessä tutkimustakin toteuttaessa.

4.1 Pienryhmätoiminnan resurssit ja toimintamenetelmät

Kunnat ryhtyivät 1990-luvun alkuvuosina perustamaan uusia, entistä pienempiä palveluysiköitä, joiden tarkoituksena oli tukea avohuoltoa ja lähipalvelujen käyttöä. Samanaikaisesti osana laajempaa yhteiskunnallista kehitystä kunnallinen päätösvalta vahvistui sitä mukaa, kuin päätöksenteko siirtyi entistä enemmän paikalliselle tasolle ja julkinen ohjaus ja valvonta vähenivät. Osana muutosta tapahtui jonkin verran myös kehitysvammaispalveluiden yksityistämistä, kun yksityisetkin palveluntuottajat kehittivät enenevässä määrin palveluita kehitysvammaisille ihmisille. (Leinonen, 2002, 12).

Kaarisillan työntekijät kertoivat käyttävänsä yksilöohjausta aina resurssiensa mukaisesti. Toimintamenetelmät vastaavat asiakkaan tarpeisiin tulla ymmärretyksi ja saada sanansa kuuluviin. Kommunikaatiomenetelmiä pienryhmissä esiintyi useita, muun muassa puhe, tukiviittomat, kuvakortit, tulkkauskone.

Pienryhmässä toiminnanohjaus on Kaarisillan henkilökunnan mukaan onnistuneempaa ja tuokio tuloksellisempi, kuin suuremman ryhmän kanssa. Pienemmissä ryhmissä työskennellessä ehtivät ohjaajat keskittyä yksilöihin ja antaa yksilöllisempää ohjausta. Silloin harvemmin syntyy turhautumisia siitä, ettei saisi apua, kun sitä tarvitsee. Oppimisvaikeuksien kuntoutuksessa korostuu yksilöllisyys; jokaiselle lapselle/nuorelle suunnitellaan kuntoutusohjelma hänen heikkouksiensa ja vahvuuksiensa pohjalta. Usein kuntoutus toteutetaan ns. yksilökuntoutuksena, mutta myös pienryhmä tarjoaa monia mahdollisuuksia neuropsykologiselle kuntoutukselle. (Stranden 1998, 81).

Ryhmän toiminnassa on perinteisesti erotettu *tehtävä* (se mitä tehdään, toiminnan sisältö) ja *toimintatapa* eli prosessi (miten tehdään). Nämä ryhmän toiminnan kaksi puolta ovat sidoksissa ja vuorovaikutuksessa toisiinsa. Esimerkiksi epäselvä tavoite voi ilmetä ryhmän jäsenten välisissä suhteissa ja toisaalta ryhmä, joka ei ole selvittänyt sisäisiä suhteitaan, ei ehkä ole optimaalisen tehokas tehtävänsä suorittamisessa. Yhteistoiminnallisuus ei voi sulkea pois tehtäväkeskeisyyttä eikä tiedollisia tavoitteita; vastuullisen yhteistoiminnan avulla pyritään päinvastoin nostamaan tiedon ja taidon tasoa. (Koppinen, Pollari 1993, 100).

4.2 Kysyntä ja siihen vastaaminen

Asiakaskunta taustajoukkoineen odottaa apua ja tukea, sekä kehitystä arjessa pärjäämiseen, sekä taitojen kehittämiseen. Toimintaa pyritään suunnittelemaan yksilötasolla, sekä myös ryhmätasolla. Asiakkaan omat haasteet ja kehitys otetaan huomioon, mutta koska Kaarisilta toteuttaa ryhmätoimintaa, on tärkeää, että asiakas selviytyy myös osana ryhmää ja osaa odottaa omaa vuoroaan. Jokaista asiakasta lähestytään yksilönä ja yksilön asettamat lähtökohdat, rajoitteet ja tavoitteet määrittelevät tuloksellisuutta ja sitä mitä voidaan kultakin yksilöltä odottaa. Ryhmäkäyttäytyminen on myös taito, jota joissain tapauksissa tulee harjoittaa ja pienryhmät ovat turvallinen ja ei niin suuria paineita asettava paikka lähteä kokeilemaan sitä, miltä tuntuu toimia osana ryhmää. Kun yhteisön käsitettä määritellään, siihen sisällytetään tietyt rajat.

Mitä pienempi ryhmä, sitä konkreettisempia voivat olla sen jäseniä koskevat odotukset arvojen, tavoitteiden, toiminnan ja vuorovaikutuksen suhteen. (Raina 2012, 28).

Tulevaisuuskuvia voidaan tarkastella myös nuorten kanssa käytettävänä nuorisotyön menetelmänä. Tällöin tulevaisuuskuvien avulla voidaan auttaa nuorta jäsentämään omaa itseään, ympäröivää maailmaa sekä niiden välistä suhdetta. Nykypäivänä yksittäinen nuori, kun rakentaa maailmankuvansa lukemattomien alueellisten, yhteiskunnallisten, eettisten, ideologisten ja ammatinvalintaan liittyvien vaihtoehtojen viidakossa. Elämänhallinnan rakentamisen näkökulmasta nuoren tulisi tiedostaa, hahmottaa, analysoida, arvottaa ja tehdä näiden valintojen välillä tiedostettuja valintoja ja päätöksiä. (Komonen, Suurpää, Söderlund 2012, 60). Pyritään antamaan apua ja tukea myös syvällisemmissäkin asioissa, mikäli asiakas on itse halukas niitä pohtimaan. Näissä tapauksissa henkilökunnan tulee noudattaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta siten, että ohjaan ei saa omin mielipitein vaikuttaa esimerkiksi asiakkaan uskonnolliseen vakaumukseen. Ohjaajan tulee kuitenkin muistaa se, että kaikkea ei tarvitse painaa villasella ja kaikkea ei tarvitse hyväksyä, mikäli asiakkaan sanallinen tai fyysinen itseilmaisuus rikkoo Eskoon järjestyssääntöjä tai mikäli jutun taso ikään kuin menee rankasti yli, on hyvä herätellä asiakkaan ajatuksia siitä, että olikohan nyt ihan fiksusti sanottu ja voiko olla noin?

Kaarisilta ja koko Eskoo on toimintasuunnitelmaltaan kehittänyt palvelujaan siten, että kysyntään saataisiin mahdollisimman toimiva, tuloksellinen ja hyväksi todettu vastaus. Että kehitystä voisi olla havaittavissa niin yksilötasolla kun ryhmätasollakin mahdollisuuksien mukaisesti. Toiminta ja talon työryhmä pyrkii kehittämään asiakkaan tietoa ja taitoa arjessa ja sen askareissa, tähtäimenä se, että asiakas voisi jatkossa toimia mahdollisimman itsenäisesti.

4.3 Kehityksellisyys

Aloitin muutamien sanojen työryhmän kehittymisestä, koska se on se ajatus, jonka ansiosta koko organisaation toiminta toteutuu. Ei tule keskittyä liikaa vain pienryhmiin, koska pienryhmien ohjaajat ja muu taustatuki ja työryhmä ovat suuressa osassa siellä toiminnan taustalla. Kehittymisen ja kehityksen suunnittelussa tulee jokaisen toiminnan toteuttajan mennä aina hiukan itseensä ja muistaa säilyttää itsensä kehityskelpoisena. Olisi mahtavaa säilyttää oma asenteensa työtään kohtaan päivittäin jopa hieman uteliaana, tylsistymättä, ylipistymättä, katkeroitumatta tekemää työtään kohtaan. Siinä on avaimet onneen, koska useimmiten kaikki on lähtöisin asenteesta. Jos asenne on huono, toteutuskin olisi voinut olla ehkä hitusen parempi, mutta jos oma asenne työn toteuttajana on ylipistymätön, innokas ja sinnikäs ja valmis kohtaamaan haasteet ja niissä kehittymään myös itse työntekijänä, saattaa huomata olevansa paljon aktiivisempi toteuttaja ja positiivinen asenne usein heijastuu myös koko työryhmään ja asiakkaisiin.

On helpompi vastaanottaa palautetta ja antaa sitä, kun jokainen osapuoli on hyvällä asenteella liikenteessä. Negatiivisen palautteen ei kuuluisi painaa toista alas, vaan sen tulisi olla rakentavaa keskustelua, joka tarttuu nimenomaan mahdolliseen ongelmaan ja työstää sitä, joten lopputulos olisi haluttu ja kaikkien kannalta mahdollisimman hyvä. Työryhmän sisäinen ilmapiiri pysyy parempana, kun muistaa kiinnittää huomiota omaan käytökseensä ja itseilmaisuun. Näin vältetään ja säästytään ylimääräiseltä draamalta, joka saattaa syödä pahimmillaan jopa resursseja tehtävää työtä kohtaan. Kasvuyhteisöllä on kaksoistehtävä kuten ryhmällä yleensäkin. Sen on huolehdittava perustehtävänsä toteutumisen lisäksi kiinteydestään ja eheydestään, joka takaa yhteisöllisyyden kehittymisen. Jälkimmäistä yhteisön tehtävää ei usein ymmärretä työhön liittyväksi, vaan sitä käsitellään ikään kuin epävirallisena työntekijöiden välisenä vuorovaikutuksena. Ohjaamattoman ryhmädynamiikan varaan jäädessään yhteisössä näkyy helposti huonon yhteisöllisyyden piirteitä tai se hajaantuessaan ajautuu vaikeasti hallittaviin sisäisiin ristiriitoihin. (Raina 2012, 212-213). Kehityshaakuisen työryhmän on hyvä muistaa kiinnittää huomiota omaan panokseensa ja omaan käytökseensä työryhmän sisäisesti. Kaikki toiminnan kehittäminen lähtee aina työryhmän toimivuudesta, joka kattaa sosiaalisen onnistumisen asiakkaiden ja

toiminnan suunnitelmia luodessa, toiminnan toteuttaessa ja jälkipuintivaiheessa. Työryhmän keskinäinen toimivuus on kaiken taustalla ja mikäli siellä pakka rakoilee, heijastaa se yllättävän nopeasti tuloksellisuuteen ja sen ehkä mahdolliseen ontumiseen.

Eskoo on ollut kehittyjä toiminnan alkamisesta saakka. Jututtaessani henkilökuntaa, ilmeni heidän kehityshakuisuutensa yleisellä tasolla, mutta etenkin tietysti myös tässä pienryhmäaiheessa. Henkilökunta osasi hyvin perustellusti kertoa mielipiteitään ryhmäkoista niiden hienouksine ja huonouksineen. Pohdimme mitkä tekijät tulee ottaa huomioon toiminnan kehittämisessä. Yleisimmäksi vastaukseksi nousi yksilön haasteet ja kyvyt itsenäisesti ja osana ryhmää, kuinka nämä tekijät vaikuttavat yksilöön ja muuhun ryhmään. Mitä toiminta voisi olla, että haasteisiin pystyttäisiin vastaamaan ja ne eivät nousisi ylitsepääsemättömiksi? Työryhmän on hyvä muistaa pitää ohjaustilanteiden jälkeiset jälkipuinnit, jolloin tulee purkaa onnistumiset, epäonnistumiset, ilot ja surut. Toiminnan kehittäminen lähtee asiantuntijoiden havainnoinnin, mielipiteiden, tilannetajun, sekä mielikuvituksen seurauksena, pohtien mennyttä ja suunnitellen tulevaa. Jos jokin leikki ei meinaa onnistua ja pakka rakoilee, olisiko jokin muu leikki tilalle parempi, ja millainen leikki se voisi olla? Mikä leikki tai ohjelmanumero kehittää juuri näitä haasteita, joita tulisi ryhmän sisäisesti työstää? Olisiko tämä vaikka tarpeeksi voimauttava ohjelmanumero riidantäyteen aamupäivän päätteeksi?

On hyvä suunnitella ohjaustuokiot hyvin ja tarkoin miettien, mitä ohjaus kehittää, kehittääkö tarpeeksi, mitä tarvitaan lisää ja mihin kukakin voi taitojensa mukaan osallistua? Voisiko ohjelmaa kehittää siten, että kenenkään ei tarvitsisi jäädä sivusta seuraamaan tai tyytyä osaansa, jos kunnianhimoa kuitenkin on, ja vaikka ei olisikaan, voisiko sitä saada aikaan antamalla vastuuta? Onko sama kyseinen henkilö ollut jo pitkään päärooleissa, tulisiko antaa muillekin mahdollisuutta haastavampaan tehtävään? Hyvän yhteisöllisyyden tunnusmerkkejä tänä päivänä ovat avoimuus ja dialogisuus ympäristön kanssa. Kaikilla yhteisön jäsenillä on mahdollisuus osallistua kykyjensä mukaan toimintaan. Johtajuus ja vallankäyttö on läpinäkyvää ja yhteisin sopimuksin toteutettua. Sillä varmistetaan oikeudenmukaisuus ja mahdollistetaan positiivinen sitoutuminen. Jäsenten keskinäinen välittäminen ja huolenpito on luonnollista. Erilaisuus ei ole uhka, vaan mahdollisuus ja rikkaus, ja sitä käytetään yhteisön hyväksi, ei pelkästään oman

edun tavoitteluun. Yhteisesti sovitut pelisäännöt ohjaavat yhteisön toimintaa, jolloin tärkeä luottamus voi kantaa yhteisöä. (Raina, 2012, 28).

Yhteisön positiivista kehittymistä on lisäksi tuettava ryhmädynamiikkaa ohjaamalla. Ohjaaminen on ennen kaikkea johtamista, joka on parhaimmillaan jaettua ja siten vastuuta kokonaisuudesta on kantamassa mahdollisimman moni. (Raina, 2012,28). Toiminta kehittää huomaamattaankin itse itseään, kun henkilökunta muistaa säilyttää hyvän keskinäisen keskusteluyhteyden, toimii suunnitelmallisesti ja tavoitehakisesti. Mikäli tavoitteeseen ei päästäisikään, on hyvä suunnitelma kehitelty suunnitelma B:n, ja joskus jopa tarvittaessa suunnitelma C:nkin. Kirjaimia on aakkosissa useita. Tilanteet elävät ja niin ryhmät ohjaajineen niiden mukana. Hyvä asenne, keskinäinen tsemppi ja avun anto hyvin hoidettuine asiakokonaisuuksineen mitään auki jättämättä antavat hyvin paljon jo toiminnalle. Kehittyvyys ja kehitys on parhaimmillaan suunniteltua ja suunnitelmallista, joten tulee muistaa pitää itsensä toteuttajana skarppina ja asialla, ja kun sen saa siirrettyä ryhmään, ei muuta kuin tuloksia kohti.

Kehityksellisyyden kanssa tulee muistaa olla kärsivällinen. Kaikki ei aina tapahdu hetkessä ja jokainen kehittyy yksilönä omaa tahtiaan. Periksiantamattomalla asenteella ei kuitenkaan tarvitse jäädä ihmettelemään minne ne tulokset jäivät ja kun osaa olla pienestäkin iloinen, niin on helppo jaksaa tsempata myös suorittajaa, jopa ehkä vielä parempiin tuloksiin. Positiivisen kautta usein saa ihmeitä aikaan, vaikka tilanne näyttäisi kuinka haastavalta.

4.4 Osana yhteiskuntaa

Eskoon toiminta perustuu ja pyrkii yhteiskunnallistamaan asiakkaitaan niin koulutuksen kautta, kuin myös työllistämisen kautta. Eskoo tekee yhteistyötä monen toimijan kanssa Etelä-Pohjanmaalla. Muun muassa pääsin seuraamaan erään pienryhmän työskentelyä, kun he pussittivat kenkälusikoita paikallisen sekatavarakaupan hyllyille. Kyseinen myymälä työllistää myös muissa tehtävissä Eskoon asiakkaita.

Pienryhmin on helpompaa ja tulokseellisempaa toteuttaa erinäisiä yhteiskunnallistavia yritysvierailuja ja työelämäntutustumisia. Tilanne on ryhmän pienen koon ansiosta helpompi niin palveluntarjoajalle kun vierailijallekin. Paljon esiintyy mahdollisuuksia niin yhdessä kun erikseenkin kehitysvammaisille päästä toteuttamaan itseään yhteiskuntaa eteenpäin vievissä askareissa ja projekteissa.

Kansainvälisen suuntauksen mukaisesti Suomi on sitoutunut edistämään vammaisten henkilöiden yhteiskunnallista integraatiota ja yhteisöön liittymistä. Muuttuva yhteiskunta ja tähän yhteiskuntaan ja yhteisöön liittyminen tarjoavat monia haasteita aikuiselle vammaiselle henkilölle. (Ladonlahti 2011, 17). Tämän lisäksi tarvitaan enää rohkeutta lähteä toteuttamaan itseään. Usein syrjäytymisen taustalla on paljon kipeitä asioita, saattaa ilmetä kiusatuksi tulemisia, naurun kohteeksi joutumisia, vähättelyn kokemista, lista jatkuu. Kehitysvammaista auttavan ja ohjaavan henkilön tulisikin pystyä auttamaan konkreettisen ja näkyvän avun lisäksi myös henkistä apua, kannustamalla lähtemään kotoa ja kohtaamaan niitä haasteita. Mikään ei ole mahdotonta. Kaikki mahdollinen apu on yhteiskunnan osalta annettu, enää useimmissa tapauksissa ajatukseen ja toimintaan tarttuminen jää enää toteuttajastaan kiinni ja se on paikka, minne jokaisen kehitysvammaisen kanssa työskentelevän tulisi paneutua. Ei valitakaan aina sitä helpointa vaihtoehtoa ja jäädä kotiin istumaan, kun voidaan yhdessä toisen tukeamana lähteä pihalle kurkistamaan vaikka, että mitä se luontoemo tälle päivää onkaan antanut tai että onkohan Citymarketissa kuinka meheviä alennuksia tälle päivää.

Yhteiskunta ei syrji niin paljoa kehitysvammaisia, kuin he itse usein luulevat. Syrjijöiden joukko on suhteellisen pieni, mutta usein kohtaamisia sattuu itse kunkin matkanvarrelle ja ne kohtaamiset saattavat aiheuttaa passiivisuutta, kun pitäisi sitten lähteä ihmistenilmoille. Tässäkin asiassa onnistumisien kautta eteenpäin. Positiiviset kokemukset antavat hurjasti itsevarmuutta, jota jokainen ihminen tällä pallolla tarvitsee.

Vammaisiksi luokiteltujen henkilöiden tasa-arvo, ihmisoikeudet ja yhteisöön liittyminen ovat pitkään olleet sekä suomalaisten että kansainvälisen vammaispolitiikan yleisiä tavoitteita. Kansainvälisten asiakirjojen kautta monet valtiot, myös Suomi, ovat sitoutuneet edistämään sekä poliittisilla päätöksillään että käytännön toimenpiteillään näiden tavoitteiden suuntaista kehitystä. (Ladonlahti 2011, 17).

5 TULOKSET

5.1 Tutkimuksen validius ja reliaabelius

Tutkimuksen validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata (Vilkka 2007, 150). Reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 201). Reliabiliteetissa tarkastellaan ennen kaikkea mittaukseen liittyviä asioita ja tarkkuutta tutkimuksen toteutuksessa (Vilkka 2007, 149).

Tutkimuksesta saatujen tulosten pätevyys ja luotettavuus saattavat vaihdella, vaikka tutkimuksessa vältettäisiin virheiden syntyminen. Sen vuoksi tehdyn tutkimuksen luotettavuutta on tärkeä arvioida. Luotettavuuden arvioinnissa voi käyttää erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja, joita ovat esimerkiksi tutkimuksen reliaabelius ja validius. (Mt., 216). Reliaabeliutta ja validiutta voi kvalitatiivisessa tutkimuksessa olla hankala arvioida juuri näitä mittaustapoja käyttämällä tutkimuksen luonteen vuoksi. (Mt.) Tärkeää tutkimuksessa on kuitenkin arvioida sen luotettavuutta ja pätevyyttä jollain tavalla. Tutkimuksen luotettavuutta lisäävät tarkat kuvaukset haastatteluista sekä kuvausten ja kuvauksiin liitettyjen selitysten ja niistä tehtyjen tulkintojen yhteensopivuutta. Lisäksi tutkimuksen toteuttamisen tarkka selostus lisää luotettavuutta, samoin selitys siitä, miten tutkija perustelee tekemiään tulkintoja tuloksista ja mihin hän perustaa tekemänsä päätelmät. (Mt., 217-218, Eskelinen 2017, 17).

Tutkimuksen validiutta voidaan lisätä käyttämällä sitä toteutettaessa useita eri menetelmiä. Tästä menetelmien yhteiskäytöstä käytetään nimitystä trianglaatio. (Mt.

Eskelinen, 2017, 17.) Käytin tässä tutkimuksessa triangulaatiota hyödyntämällä kahta eri aineistonkeruumenetelmää, eli haastattelua ja havainnointia.

Havainnoinnin lajeista (systemaattinen ja osallistuva havainnointi) käytin tutkimuksessani osallistuvaa havainnointia, eli osallistuin havainnoinnin aikana olevaan toimintaan. Havainnointi sekä niihin liittyvät tilanteet saivat muotoutua vapaasti omalla painollaan. (Hirsjärvi ym. 2004, 203.)

5.2 Asiakkaan havainnointeja

Haastattelin Kaarisillan kolmea asiakasta. Jokainen haastateltava omasi selkeästi omat mielipiteensä, jotka he uskalsivat tuoda julki reippaasti ja haastattelutilanteesta jopa hieman innoissaan. Tilanne oli selkeästi heille normaalista poikkeava, mutta siitä huolimatta ja ehkä jopa sen innoittamina he olivat hyvin asialla ja oikein yhteistyökykyisiä.

Ryhmän toimittua yhdessä jonkin aikaa, aletaan ryhmässä kokea ja yhteyden tunteita. Nämä tunteet rohkaisevat ryhmäläisiä kysymyksiin, kyseenalaistuksiin ja kritiikkiin. Ryhmäläiset alkavat testata toisiaan ja ohjaajia. Solmitut suhteet voivat vahvistua alaryhmiksi ja kliseiksi, jotka pyrkivät tekemään eroa muihin alaryhmiin. Alaryhmien välille pyritään sitten synnyttämään jännitteitä ja ristiriitoja. Ohjaajan tulee tomissaan olla tasapuolinen, huomioida kaikki alaryhmät ja liittoutua näkyvästi kaikkien kanssa. (Kivelä, Lempinen 2009, 34).

Ensimmäinen kysymykseni koski ryhmäkoon tyytyväisyyttä, kysyin, onko asiakas tyytyväinen ryhmän kokoon, onko se mielestään kenties liian pieni, sopiva vai ehkä jopa liian suuri? Tähän kysymykseen sain kolme täysin toisistaan erilaista vastausta. Ensimmäinen vastauksista kuului näin: ”Ryhmä saisi olla isompi. Enemmän ihmisiä”. Toinen vastaus kuului näin: ”Sopiva”. Ja kolmas kuului näin: ”Hyvä koko, vähemmän ihmisiä”.

Toisessa haastattelukysymyksessäni kysyin, että kuinka asiakas kokee ryhmädynamiikan, kokeeko asiakas sen hyväksi ja toimivaksi vai olisiko siinä parantamisen varaa ja onko asiakas kenties saanut ystäviä ryhmän sisällä?

Vastaukset kuuluivat näin: "Olisi parantamisen varaa, kaikki on ystäviä, paljon on ystäviä", "On hyvä yhteishenki ja on minulla paljon ystäviä", "Hyvä ryhmädynamiikka ja olen saanut ystäviä".

Kolmas kysymys kuului näin: Onko sinulla kehittämisideoita ryhmän yhteishengen parantamiseksi? Tähän sain seuraavanlaiset vastaukset: "Kaikessa on aina parantamisenvaraa", "Myöhästymiset pois", "-".

Neljännessä kysymyksessä kysyin, kokeeko asiakas antamansa panoksen ryhmässä tärkeäksi ja kokeeko hän saavansa äänensä kuuluville? "Joo", "Aina ei saa puheenvuoroa", "Kyllä".

Viides kysymys: Miten ajattelisit ryhmän toimivuuden muuttuvan, mikäli ryhmäkoko olisi suurempi? Vastaukset: "Kaverit lisääntyisivät", "Paljon tekemistä", "Ei onnistuisi isommalla ryhmäkoolla".

Kuudes kysymys: Miten ajattelisit ryhmän toimivuuden muuttuvan, mikäli ryhmäkoko olisi pienempi? Vastaukset: "Isompi ryhmä parempi", "Apua saisi enemmän", "Enemmän saisi aikaiseksi".

Seitsemäs kysymys: Miten ajattelet oman itsesi vaikuttavan ryhmän yhteishenkeen? Vastaukset: "Olen kaikkien kaveri ja se on mukavaa", "Reilu kaveri kaikille", "Vaikuttaa välillä".

Vastakkainasetteluiden sekä ongelmien käsittelemisen ja ratkaisemisen kautta ryhmä etenee kohti yhtenäisyyden kokemista. Ryhmään vakiintuu yhteisiä normeja ja toimintatapoja. Ryhmälle alkaa muodostua yhteistä kokemushistoriaa, ainutlaatuisia juuria, jotka erottavat sen kaikista muista ryhmistä. Ryhmässä voi alkaa vallita luottamuksenkaltaisen me-henki. (Kivelä, Lempinen 2009, 35). Työskentelyvaiheessa ryhmän kokema taianomainen yhteisyys on jäsentynyt ja eristynyt täysivaltaisen

yksilöiden välisten suhteiden kentäksi. Ryhmässä ymmärretään mikä ja minkälainen toiminta tuottaa toivotunlaista seurausta ja toimitaan tämän tiedon mukaisesti. Toiminta on joustavaa, vastuuta otetaan, annetaan, jaetaan ja kannetaan. (Kivelä, Lempinen 2009, 35).

5.3 Työntekijöiden havainnointeja

Ammattilaisten ajatuksia siitä, miten ryhmän koko vaikuttaa ohjaajan rooliin;

”Pienessä ryhmässä pystyy antamaan yksilöllisempää ohjausta. Pystyy huomioimaan yksilötasolla henkilön paremmin. Suuremmassa ryhmässä asiakas joutuu odottamaan vuoroaan kauemmin. Haasteena suuressa ryhmässä toiminnan järjestäminen, kun jokaisella on omat vahvuudet määrittävät ja asettavat toteutuksen. Työntekijän tulee olla tilannetajuinen moniosaaja.” (Ammattilainen 1).

”Ryhmän koko vaikuttaa ohjaajan rooliin siten, että se kertoo ja määrittelee ohjaajalle, kuinka moninainen ohjaajan tulee olla/ millainen ja kuinka moninainen ohjaushetki tulee olemaan. Suuremmassa ryhmässä tulee huomioida useampi samassa tuokiolle varatussa ajassa. Tärkeää on tilanteissa mukana eläminen. Ohjaaminen on tapauskohtaista sekä aina asiakaslähtöistä.” (Ammattilainen 2).

”Asiakkailla on yksilölliset tavoitteet. Jokaisella on omat matskut. Yksilöllisyys korostuu ja yksilöohjaus on tärkeää, koska kaikki eivät toimi oma-aloitteisesti. Ei pysty huomioimaan yksilöllisesti niin hyvin, jos ryhmäkoko kasvaa.” (Ammattilainen 3).

Ihmiset yksilöinä vaikuttavat monella tavoin ryhmän tapahtumiin. Samoin ryhmä vaikuttaa yksilöihin. Vaikutus on siis aina molemminpuolinen ja siksi ei aina ole kovin helppoa erottaa, mistä erilaiset ilmiöt syntyvät ja kuka tai mikä ne saa aikaan. Periaatteessa ääripäissään, ja ehkä enemmän teoriassa, voidaan kuitenkin erottaa ilmiöt, jotka yksilö voi saada ryhmässä aikaan ja toisaalta ryhmän vaikutukset yksilöön. (Raina 2012, 70).

Kysymykseen ”Mitä kommunikaatiomenetelmiä käytätte toiminnassanne ja miten niiden valinta ja käyttö vaikuttavat tuloksellisuuteen?” -kysymykseen vastasivat kaikki haastateltavat samoin linjauksin. Sain kuulla, että tämänhetkisinä kommunikaatiomenetelminä he käyttävät puhetta, mallin näyttöä, tablettia, kuvakansiota, tukiviittomia, eleitä, ilmeitä, videoita, sekä kirjallista materiaalia. Yhtä mieltä olivat haastateltavat myös siitä, että mikäli kommunikaatio horjuu, vaikuttaa se tuloksellisuuteen negatiivisesti, mutta sama pätee sitten myös toisin päin, että jos kommunikaatiossa on onnistuttu, huomaa sen sitten myös tuloksellisuudessa ja positiivisesti.

Kolmas kysymys koski pienryhmän hyötyjä. Näin vastasivat ammattilaiset;

”Pystyy antaa laadukkaampaa ja yksilöllisempää ohjausta. Pienryhmä tuo mukanaan yleensä vähemmän haasteellisuutta ja ympäristö on turvallisempi, kun suur´ ryhmän kanssa.” (Ammattilainen 1).

”Ohjaaminen on yksilöllisempää ja intensiivisempää.” (Ammattilainen 2).

”Pystyy huomioimaan yksilön tarpeet paremmin.” (Ammattilainen 3).

Pienen psykologisen ryhmän määritelmässä korostui sosiaalisen vuorovaikutuksen avainasema. Sosiaalisen vuorovaikutuksen perustekijöitä ovat sekä pienryhmän jäsenten välinen viestintä että viestintä ryhmään kuulumattomien kanssa. (Pennington 2005, 17).

Neljännessä kysymyksessä kysyin pienryhmän haasteita ja ajatusta siitä, että mitä jos ryhmäkoko olisi suurempi?

”Odottaminen lisääntyisi ja siitä seuraisi mahdollisia ongelmatilanteita. Huomiohaluus lisääntyisi. Tilanpuute. Ryhmän hallinta saattaa hankaloitua.” (Ammattilainen 1).

"Tulee antaa aikaa kaikille. Kaikki tarvitsevat apua. Isossakin ryhmässä tavoite auttaa kaikkia, mutta haasteena suuressa ryhmässä on rajallinen aika, sekä häiriökäyttäytyjät. Rauhallisemmat tyytyvät osaansa, josta seuraa epäreilua. Puheenvuorojen jako ja tasapuolisuus otettava huomioon ryhmän koosta riippumatta". (Ammattilainen 2).

"Asiakkaiden kemioiden yhteensopivuus, sekä kommunikaatio-ongelmat. Ryhmä koko kun kasvaa, yksilöohjaus kokee laskua." (Ammattilainen 3).

Yksilöohjauksen käyttö pienryhmän sisäisesti, kuinka paljon yksilöohjausta käytetään?

"Ryhmäkoosta riippuen. Pyritään toteuttamaan ryhmän sisällä. Ryhmä koko määrittelee, kuinka paljon yksilöohjausta pystytään antaa." (Ammattilainen 1).

"Resurssien/ päivän/ yksilön mukaan. Yksilöohjausta pyritään antamaan mahdollisimman paljon, parhaansa mukaan, sekä ehtimisen mukaan." (Ammattilainen 2).

"Aina kun tarpeen ja aina kun mahdollista." (Ammattilainen 3).

Kuudes kysymys; Onko tuloksellisuuteen vaikuttanut yksilöohjauksen mahdollinen käyttö?

"Yksilöohjauksella pystytään vaikuttamaan yksilön hyvinvointiin. Mitä pienempi porukka, sitä vahvemmin yksilöohjausta/ laadukkaampaa ohjausta." (Ammattilainen 1).

"Kyllä, mitä enemmän yksilöohjausta, tuloksellisuus nousee." (Ammattilainen 2).

"Kyllä." (Ammattilainen 3).

Seitsemäs kysymys haki vastausta sille, kokeeko henkilökunta resurssien riittävän suhteessa ohjaajamäärä ja ryhmä koko.

"Resurssit riittävät pienryhmätoimintaan, mutta ryhmäkoon kasvaessa ei." (Ammattilainen 1).

"Riittävää. Ei särkymävaraa. Ryhmän dynamiikka vaikuttaa, tapauskohtaista." (Ammattilainen 2).

"Pääosin kyllä." (Ammattilainen 3).

Kahdeksannessa kysymyksessä kysyin työryhmän toimivuuteen vaikuttavia tekijöitä.

"Moniosaaminen, joustavuus, vastuuntunto, sekä asiantuntijuus ovat keskeisiä työryhmän toimivuuteen vaikuttavia tekijöitä." (Ammattilainen 1).

"Tiimit vaikuttavat suuresti työryhmään. Tiedotus asiakasasioista helpottuu tiimien myötä myös kovasti. Voisi jopa sanoa, että tiimit ovat todettu suureksi voimavaraksi ja henkireiäksi. Palaverit ja asian tiedotus ovat tärkeä edespäin vievä asia." (Ammattilainen 2).

"Tiedonkulun toimivuus, asioista puhuminen". (Ammattilainen 3).

Vuorovaikutus yhteisön sisällä kertoo ehkä eniten yhteisöllisyyden tilasta. Kun puhutaan ilmapiiristä tai työhyvinvoinnista, tarkoitetaan yleensä sitä tunneilmastoa, joka värittää työpaikan ihmissuhteita. Tunnesuhteet syntyvät pääosin vuorovaikutuksessa ja kertovat paljon työntekijöiden suhteesta yhteisön tehtävään, rakenteisiin ja yhteistyökumppaneihin. Työhyvinvointiin vaikuttavat toki muutkin kuin vuorovaikutusasiat kuten työmäärä, työn haasteellisuus, erilaiset ergonomiset tekijät sekä palkka. Tyytymättömyys näihin asioihin heijastuu usein myös ihmissuhteisiin. (Raina 2012, 159).

Vaikka ryhmän dynamiikka vaikuttaa paljon vuorovaikutukseen, on yksilöllä suuri mahdollisuus edistää tai vaikeuttaa sitä. Ammatillisuus vuorovaikutuksessa liittyy työrooliin ja onneksi osaltaan helpottaa työssä ihmissuhteisiin liittyviä ongelmia. Työrooli

edellyttää tavoitteen mukaista käyttäytymistä niin suurryhmissä kuin pienemmissäkin kokoonpanoissa. (Raina 2012, 86).

Yhdeksäs kysymys pyysi saada selville toiminnan sekä toimivuuden kehittämisideoita asiantuntijoilta.

”Pienemmät ryhmät, työntekijöiden lisääminen = asiakkaan etu ja henkilökunnan jaksavuus. Muutoin toiminta pyörii hyvin”. (Ammattilainen 1).

”Ryhmäkoko ei saisi kasvaa. Suuria tiloja, sekä myös rauhallisia tiloja tarvittaisiin lisää.” (Ammattilainen 2).

”Työntekijöiden kuuleminen ennen päätöksentekoa.” (Ammattilainen 3).

Vaikka ryhmät toteuttavatkin tehtävänsä ja laatunsa mukaista kehityskaarta on niillä myös paljon yleistä yhteistä. Koko yhteisön kehittymistä voi ymmärtää liittymisprosesseina, jossa yhteisiin tavoitteisiin sitoutuneet työntekijät käyvät läpi erilaisia vaiheita. Kehitysvaiheilla on erilaisia tehtäviä ja haasteita, joita ratkaisemalla on mahdollista siirtyä seuraavaan. (Raina 2012, 89).

5.4 Haasteet ja niihin vastaaminen

Haasteena pienryhmissä on kyselyn ja havainnoinnin myötä ilmennyt ajan puute yksilöohjauksessa, sekä ryhmän sisäisen toimivuuden säilyminen. Henkilökunta pyrkii parhaansa mukaan vastaamaan odotuksiin yksilöohjauksen suhteen, mutta mikä neuvoksi, kun ryhmän sisäinen ilmapiiri horjuu? Havainnointi antoi minulle lohduttavan käsityksen siitä, miten ammattitaidolla tilanteisiin puututtiin. Mikäli ryhmän sisällä joku pahoitti mielensä, satuttaessaan vaikka väärinymmärretyksi, pyrittiin ongelma ratkaisemaan mahdollisimman nopeasti siihen tarttumalla. Keskustelu, ymmärtäminen, sovitelu ja neuvottelu näyttivät olevan asioita, jotka tulivat kuin itsestään.

Mielensäpahoittajan oli helppo jatkaa menossa mukana, kun hän sai äänensä kuuluville ja puitua ongelman pois päiväjärjestyksestä. Sosiaalipedagogisessa orientaatioissa huomioidaan kaikkia hyvinvoinnin ulottuvuuksia, mutta erityinen paino annetaan nimenomaan subjektiiviselle näkökulmalle: keskeistä on omiin tuntemuksiin, kokemuksiin ja arvostuksiin perustuva tietoisuus oman hyvinvoinnin tasosta. Elämänhallinta voidaan määritellä ihmisen käsitykseksi siitä, missä määrin hän kokee olevansa oman elämänsä ja valintojensa subjekti. (Kivelä, Lempinen 2009, 12.)

Nuoruus on monen muun ohella kasvamista kohti itsenäistymistä ja elämän hallintaa. Oman elämän ottaminen haltuun on kaikkia ihmisiä yhdistävä tarve. Sen sijaan mahdollisuudet tämän tarpeen tyydyttämiseen eivät ole kaikilla nuorilla yhtäläisiä. Mahdollisuuksiin voivat vaikuttaa nuorten erityispiirteet, elämäntilanteet tai elinympäristöt. (Kivelä, Lempinen 2009, 7). Arjen hallinta on jotakin toiminnallista, kokemuksellista ja välitöntä palautetta antavaa. Se on omaan elämään ja lähiympäristöön vaikuttamista omilla tiedoilla ja taidoilla ja tämän osaamisen kartuttamista. (Kivelä, Lempinen 2009, 12.)

Keskustelimme myös siitä, kuinka tärkeää on antaa asiakkaalle onnistumisen iloja. Positiivisen palautteen kautta on helppo parantaa niin asiakkaan kun työntekijänkin tunnelmaa. Olisikin tärkeää, että asiakas löytäisi vahvuutensa ja osaisi hyödyntää niitä osana työryhmää. Mikäli asiakas joutuu kauan tehdä jotain, mikä ei meinaa onnistua, vaikuttaa se koko ryhmän yleiseen ilmapiiriin. On tärkeää muistaa, että kaikki eivät opi samalla tavalla, vaikka se peruskoulumme ihanne onkin. Suomalainen perusopetus on ollut maailmalla esimerkki tasalaatuisesta ja yhdenvertaisesta koulutusmallista. Meillä ei jätetä ketään, vaan kaikki saavat yhtä hyvän koulutien asuinpaikasta, tai taustasta riippumatta. (Haapaniemi, Raina 2014, 35.)

Henkilökunta on jatkuvasti kehittänyt toimintaansa keksimällä uusia aktiviteetteja asiakkaille. Koen sen hyväksi tavaksi säilyttää toiminnan mielekkäänä, kun on tarpeeksi vaihtuvuutta, asiakas ei niin helposti pääse kyllästymään tekemäänsä. Uusien aktiviteettien kehittäminen on itsensä haastamista työntekijänä ja asiakas vastaa haasteeseen haastaen itsensä, että suoriutuu annetusta tehtävästä tai ainakin edes yrittää. Asiakkaan satunnainen mahdollinen tahdottomuus lähteä yrittämään edes on yksi

erityiskasvatusyksikön tutuista jutuista, mikä on myös sitten haaste, johon sitten henkilökunta vastaa auttaakseen asiakasta eteenpäin. Arvioitaessa toimintaa suhteessa tavoitteisiin ja tarpeisiin, voidaan palata kartoituksen aikana tehtyihin havaintoihin ja verrata nykytilaa niihin. (Kivelä, Lempinen 2009, 16.)

5.5 Havainnoinnin tulokset

Havainnoimani tukee suuresti kyselytuloksia niin työntekijöiden näkökulmasta kuin asiakkaankin näkökulmasta, mikä todentaa sen, että kyselyyn vastanneet kertoivat rehellisen näkemyksensä asioista. Olen aiemmin ollut tekemisissä yksittäisten avuntarvitsijoiden parissa, mutta nyt ensimmäistä kertaa kunnolla pääsin seuraamaan erityispedagogisen yksikön toimintaa. Oli enemmän kuin mielenkiintoista päästä seuraamaan, miten ohjaajat toimivat ja miten ryhmä vastasi annettuihin tehtäviin, sekä miten toiminta ylipäättään kulkee Kaarisilta- yksikössä.

Henkilökunta ja asiakkaat ottivat minut hyvin vastaan. Koin vierailupäivieni aikana aivan kuuluvani joukkoon. Sain oikein hyvän ohjeistuksen mistä löytyy mitään, ikinä ei tarvinnut jäädä neuvottomaksi. Koko Eskoon alueella vallitsi hyväntahtoinen ilmapiiri. Kaikki tervehtivät iloisina toisiaan, niin työntekijät, kuin asiakkaatkin. Muistan ensimmäisen päiväni Eskoolla, kun olin suuntaamassa autoltani Kaarisiltaan, niin matkanvarrella minut toivotti tervetulleeksi noin kymmenen hengen kompanja asiakkaita matkalla Kaarisillalta koulutaksille. Kaikki kävelivät siistissä jonossa ja heiluttivat iloisesti naamat naurussa. En ole kokenut yhtä hyvää vastaanottoa aikoihin. Tämäkin tapahtuma todisti minulle sen, että olin valinnut opinnäytetyökohteeni hyvin. Tuossa jonossa on varmasti sopivasti haastetta ja mukavan iloinen ilmapiiri, ajattelin.

Huomasin, että ohjaajuuden tuli olla melkoisen määrätietoista, asiantuntevaa ja todella ohjattavan tavoittavaa, sillä usein konfliktitilanteissa ja hajaantumisissa ohjaaja oli ja on aina se, jonka tulee pitää pakka kasassa. Yhden työntekijän mukaan ohjaajan tulee olla tilannetajuinen moniosaaja.

Asiakkaiden välinen dynamiikka vaihteli paljoltikin ryhmien mukaan. Henkilökemiat tuntuivat olevan suuressa osassa heidän keskeistä kanssakäymistä. Pääsääntöisesti sai ilolla seurata iloisia nuoria, mutta koska elämä ei kellään ole aina liian helppoa, ehdin myös todistaa suuttumuksenkin tunteita. Hienoa kuitenkin huomata, että välienselvittely näytti olevan myös riitaantuneille tärkeä toimenpide.

Kaarisillan säännöistä asiakkaille muistuttelu oli ajoittaista. Hyvin kuitenkin talon väki näytti tuntevan säännöt ja niitä noudatettiin, muistutteluin tai ilman.

6 POHDINTA

Tutkimusta toteuttaessani, tuli mieleeni taas se, kuinka hyvin asiamme Suomessa ovat. Olemme kansa joka auttaa toisiaan ja isiltämme periytynyt mentaliteetti siitä, että ketään ei jätetä pulaan, on kantanut meitä ja uskotaan että tulee jatkossakin kantamaan. Yhteistyö merkitsee suostumista yhteisesti sovittaviin vaihteleviin työnjakoihin. Se merkitsee oman osaamisen yhdistämistä toisen osaamiseen parhaimmillaan tuloksen saavuttamiseksi. (Koppinen, Pollari 1993, 9.)

”Vammaisuus ei aina näy päällepäin. Ei minustakaan heti tiedä, että olen kehitysvammainen. Vammaisuus tarkoittaa sitä, että tarvitsee jossakin asioissa muiden tukea tavallista enemmän.” nainen, 48 vuotta

Kehitysvammaisuus on ikään kuin sateenvarjokäsite erilaisista syistä johtuville ja erilaisia ilmenemismuotoja saaville vammaisuuden muodoille. Kehitysvammaisuus on sosiaali-, terveys- ja koulutuspalveluiden järjestämiseen tarvittava hallinnollinen käsite, jota käytetään lääketieteellisen diagnoosin tapaan. Sitä tarvitaan ja käytetään niiden henkilöiden tunnistamiseen ja nimeämiseen, jotka eivät itsenäisesti selviydy

iänmukaisista rooleistaan ja perustehtävistään, ja erityisen tuki-, hoito- ja kuntoutuspalveluiden järjestämiseen ja toimeentulon turvaamiseen heille. (Seppälä 2017, 36).

Monet tekijät vaikuttavat siihen, millaisena vammaisuutena kehitysvammaisuus tiettyssä yksilössä ja tietyssä aikana ilmenee. Kehitysvammaisuus on ajan mittaan muodostuva monitekijäinen kasautumisilmiö, joka tulee näkyväksi yksilön yleisessä psykososiaalisessa toimintakyvyssä. Siihen vaikuttavat henkiset kyvyt, elämänhallintataidot, terveydentila, osallistuminen ja sosiaaliset roolit sekä toimintaympäristö. (Seppälä 2017, 38-39).

6.1 Yhteenveto haastatteluista ja oma arvio

Haastateltavat olivat yhteistyökykyisiä ja koen saaneeni selville kaiken mitä tarvitsinkin tutkimuksen toteuttamiseen. Haastattelin jokaista haastateltavaa kahden kesken kasvotusten, mikä mielestäni rauhoitti hyvin tilanteen ja antoi enemmän mietintäaikaa ja valtuuksia vastaajalle. Oli hienoa saada kuulla mielipiteitä nykyhetkestä ja toiveita toiminnan kehittämiseksi.

Kävi useassa haastattelussa ilmi mielipide siitä, miksi ryhmäkoot eivät voi olla suurempia tämänhetkisellä työntekijämäärällä. Ryhmäkokojen suureneminen ei olisi haitallista oppimisen ja kehittymisen kannalta ainoastaan ryhmän jäsenille, vaan myös aiheuttaisivat kiireen päälle kiirettä, sekä hajantaa henkilökunnalle- ja sitä myöden ryhmänohjaukselle. Odottaminen lisääntyisi ja siitä seuraisi mahdollisia ongelmatilanteita. Huomiohaluisuus lisääntyisi. Tilanpuute. Sekä ryhmän hallinta saattaisi hankaloitua. Henkilökunta kokee olevansa tyytyväisiä, kun saa antaa täsmennetympää ohjausta, apua ja tukea avuntarpeessa olevalle.

Henkilökunnassa toivottiin myös kommunikaation tärkeyden arvostusta ja ylläpitämistä työryhmän kesken, mikä helpottaa suuresti työntekoa. Ilman toimivaa kommunikaatiota toiminnan toteuttaminen olisi lähes mahdotonta. Toivottiin myös, että henkilökuntaa kuultaisiin ennen päätöksentekoa. Työntekijät kokevat, että työryhmän

toimivuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijöiden joustavuus, moniosaajuus, vastuuntunto, sekä asiantuntijuus.

Toiminnan kehittämiseksi nousi vain muutama konkreettinen asia, mikä kertoo siitä, että tyytyväisiä ollaan melko pitkälle näinkin. Tai sitten kehittäminen tapahtuu henkilökunnalta jo niin luontevasti osana työn arkea, että ei enää edes huomaa kehittävänsä toimintaa jatkuvasti. Nousi esiin muutama ajatus tilojen suhteen, kuinka olisi hyödyllistä saada suurempia tiloja, joissa toimia, sekä suurempien tilojen toiveen yhteydessä mainittiin myös toive myös rauhallisemmista tiloista.

Asiakkaita haastatellessani huomasin, että he eivät aina ehkä täysin ymmärtäneet kysymystä, joten avasin kysymyksiä, siten, että sain muodostumaan keskustelun asiakkaan kanssa. Pyrin olemaan esittämättä johdattelevia kysymyksiä odottaen jotain tiettyä vastausta. Vastaukset olivatkin hyvin toisistaan eriäviä, joka todentaa, että mielipiteitä on monia, yhtä useita kun on vastaajiakin. Yksi toivoi suurempaa ryhmää, toinen oli tyytyväinen ryhmäkokoon ja kolmas oli sitä mieltä, että ryhmän koko on hyvä, mutta saisi olla vähemmän ihmisiä. Yksi haastateltava koki ryhmädynamiikassa parantamisen varaa, mutta silti ajatteli ryhmän jäseniä ystävikseen. Toinen ja kolmas olivat tyytyväisiä ryhmähenkeen ja kokivat myös saaneensa ystäviä ryhmän sisällä.

Kehitysideoista asiakkailla oli annettavana ehdotus siitä, että jos saisi myöhästymisiä karsittua, toinen totesi, että kaikessa on aina parantamisenvaraa ja kolmas ei kommentoinut. Myöhästymisien karsimisten suhteen on hyvä käydä keskustelua ryhmän kanssa. Joitain sanktioitakin voi koittaa käyttää, ne usein osoittautuvat toimiviksi kehitysideoiksi, niitä tulee osata käyttää kuitenkin ketään nöyryyttämättä. Myöhästyjää tulee muistaa myös kehua ja kannustaa, kun onnistumisia ilmenee. Sekin tulisi hoitaa hienotunteisesti asiakasta nöyryyttämättä. Jos asiakkaalle antaa sen tunteen, että myös negatiivisin keinoin voi saada huomiota, tulisi siihenkin puuttua, siten, että ei anna tilanteelle sitä tuntua, että siitä tehtäisiin suuri ohjelmanumero. Tilannetaju on se, joka ohjaajaa usein ohjailee näissä tilanteissa. Ei ole yhtä oikeaa keinoa ratkaista ongelma, kun eri kasvatustimet toimivat eri ihmisiin ja tilanteet ovat aina tapauskohtaisia. Pääasia, että tavoite on ohjaajien kesken sama ja tiedon kulku toimii siten,

että ohjaajat käyttävät samoja kasvatustenetelmiä, ettei niissä synny hajontaa, koska se saattaa sekoittaa asiakasta.

Asiakkaat kokivat tämänhetkisen tilanteen siten, että he saavat kyllä äänensä kuuluville ja kokevat antamansa panoksensa ryhmän sisäisesti tärkeäksi. Ainoastaan yksi vastaajista oli tässä kohtaa sitä mieltä, että aina ei meinaa saada puheenvuoroa. Ryhmäkokoja vielä miettiessä, asiakkaat olivat sitä mieltä, että suurempi ryhmäkoko lisääisi kaverien määrää ja tekeminen lisääntyisi, yksi oli sitä mieltä, että ei onnistuisi suuremmalla ryhmäkoolla. Miltei kaikki olivat sitä mieltä, että jos ryhmäkoko olisi pienempi, saisi enemmän apua ja enemmän saisi aikaiseksi. Yksi oli kuitenkin tiukasti sitä mieltä, että suurempi ryhmä olisi parempi.

Asiakkaat ymmärsivät vaikuttavansa ryhmän toimivuuteen. Itsensä kehittämisen kautta myös ryhmän toimivuuden kehittäminen on täysin mahdollista. Heistä huomasi, että he kokevat itsensä osaksi ryhmää ja kokevat tärkeäksi sen, miten he itse ryhmässä viihtyvät ja osasivat huomioida ajatuksineen myös muita ryhmän jäseniä ja miettiä heidän hyvinvointiaan osana ryhmää.

Kuuleman ja havainnoimani perusteella, tutkimus osoittaa ja voin todeta, että Eskoo on semmoinen toimija, joka pyrkii kyllä kuulemaan, eikä vain kuulemaan vaan kuuntelemaan asiakasta ja työntekijää. Henkilökunnankin haastatteluissa ei ilmennyt mitään sen suurempia ongelmia organisaation toiminnassa, vaan jokainen tuntui olevan tyytyväinen toimintaan, pienistä kanoista toiveista huolimatta, jotka osoittautuivat järkeenkäyviksi ja niissäkin henkilökunnalla oli melkoisen sama linjaus. Kaiken perusteella voin todeta työryhmän olevan yhtä köyttä vetävä yhdessätoimija.

”Tiimit vaikuttavat suuresti työryhmään. Tiedotus asiakasasioista helpottuu tiimien myötä myös kovasti. Voisi jopa sanoa, että tiimit ovat todettu suureksi voimavaraksi ja henkireiäksi.” Ammattilainen, Eskoo.

Yhteistyön tärkeyttä ja toimivuutta on ilo seurata. Ihmissuhteiden merkitys korostuu ryhmän toisessa tehtävässä eli kiinteydestä ja eheydestä huolehtimisessa. Yhteisö pysyy eheänä työntekijöiden liittymien kautta. Yhteisöllisyys näkyy yhteistoiminnan

laadussa ja yhteistoimintaa täytyy johtaa. Jokainen työntekijä on suhteessa perusteh-
tävään, esimieheen ja ryhmän/ yhteisön toisiin jäseniin. (Raina 2012, 62).

LÄHTEET

Eskelinen Timo 2017, Kotoutumista Laukaassa ja Jyväskylässä, opinnäytetyö.

Haapaniemi, Rauno & Raina, Liisa 2014. Rakenna oppiva ryhmä. Juva: PS-kustannus.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Tammi.

Ikonen, Oiva & Virtanen, Pirkko 2007. Erilainen oppija -yhteiseen kouluun. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kahelin Liisa 2017, K18- ”yksin se voi olla vähän nihkeetä tuo elämän suunnittelu”, Apuna yksilövalmennus, Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma, opinnäytetyö.

Kivelä, Valtteri & Lempinen, Juho 2009. Arki hallintaan- Nuorten ryhmätoiminnan ohjaaminen. Turenki: Kirjapaino Jaarli Oy.

Komonen Katja, Suurpää Leena, Söderlund Markus 2012. Kehittyvä nuorisotyö. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Koppinen, Marja-Leena & Pollari, Jorma 1993. Yhteistoiminnallinen oppiminen tuloksiin. Juva: Wsoy.

Ladonlahti Tarja, Pirttimaa Raija 2011. Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Vantaa: Palmenia.

Leinonen, Elina 2002. Vuosikymmen palveluiden kehittäjänä ja kokeilijana, Perhepalveluita, asumispalveluita ja päivätoimintaa. Tampere: Kehitysvammaisten palvelusäätiö.

Pennington, Donald C 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.

Raina, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys. Tampere: Arator Oy.

Raina, Liisa & Haapaniemi, Rauno 2007. Yhteisöllinen pedagogia "... ettei tarvitse tehdä yksin." Tallinna: Arator Oy.

Repo-Kaarento, Saara, 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa ryhmää.
Vantaa: Kansanvalistusseura.

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Seppälä, Heikki 2017. Erilaiset eväät- Kirja kehitysvammaisuudesta. Kouvola: Kehitysvammaliitto Ry.

Stranden, Kaisa 1998. Ei tyhmä vaan erilainen oppija. Jyväskylä: Hero.

Vilkka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa- Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

www.eskoo.fi

<https://koppa.jyu.fi>

LIITTEET

Henkilökunnalle suunnatut haastattelukysymykset:

1. Miten ryhmän koko vaikuttaa ohjaajan rooliin?
2. Mitä kommunikaatiomenetelmiä käytätte toiminnassanne ja miten niiden valinta ja käyttö vaikuttavat tuloksellisuuteen?
3. Pienryhmän hyödyt?
4. Pienryhmän haasteet, mitä jos ryhmä olisi suurempi?
5. Kuinka paljon yksilöohjausta käytetään pienryhmätoiminnan sisäisesti?
6. Onko tuloksellisuuteen vaikuttanut yksilöohjauksen mahdollinen käyttö?
7. Koetteko resurssien riittävän suhteessa ohjaajamäärä ja ryhmäkoko?
8. Työryhmän toimivuuteen vaikuttavat tekijät?
9. Toiminnan ja toimivuuden kehittämisideat?

Asiakkaille suunnatut haastattelukysymykset:

1. Oletko tyytyväinen ryhmän kokoon, onko se mielestäsi liian pieni, sopiva vai liian suuri?
2. Koetko ryhmädynamiikan hyväksi ja toimivaksi vai olisiko siinä parantamisen varaa? Oletko kenties saanut ystäviä ryhmän sisällä?
3. Onko sinulla kehittämisideoita ryhmän yhteishengen parantamiseksi?
4. Koetko, että antamasi panos ryhmässä on tärkeää ja saatko äänesi kuuluville?
5. Miten ajattelisit ryhmän toimivuuden muuttuvan, mikäli ryhmäkoko olisi suurempi?
6. Miten ajattelisit ryhmän toimivuuden muuttuvan, mikäli ryhmäkoko olisi pienempi?
7. Miten ajattelet oman itsesi vaikuttavan ryhmän yhteishenkeen?

Haastatteluun vastataan anonyymisti ja haastattelija noudattaa ja kunnioittaa salassapitovelvollisuutta.